



Spatium  
Development Group  
Sp. z o.o.



## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - szkolenie w formie zdalnej w ramach projektu Akademia HR

Numer usługi 2024/11/18/43841/2418212

- 📍 zdalna w czasie rzeczywistym
- 📄 Usługa szkoleniowa
- 🕒 16 h
- 📅 02.12.2024 do 03.12.2024

2 800,00 PLN brutto  
2 800,00 PLN netto  
175,00 PLN brutto/h  
175,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<p>Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest dla:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• zespołów HR</li><li>• pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi</li><li>• menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.</li></ul> <p>Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	5
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	10
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	28-11-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

# Cel

## Cel edukacyjny

Usługa „Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - szkolenie w formie zdalnej w ramach projektu Akademia HR” przygotowuje do samodzielnego wykorzystywania potencjału pracowników z różnych pokoleń, budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów, zapewniania wsparcia dla wszystkich grup wiekowych, tworzenia rozwiązań opartych na intermentoringu oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, co prowadzi do wzrostu efektywności i satysfakcji z pracy.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p><b>UMIEJETNOŚCI:</b> efekt uczenia się nr 1 - Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- definiuje poszczególne grupy pokoleniowe</li><li>- opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie</li></ul>	Test teoretyczny
<p><b>WIEDZA:</b> efekt uczenia się nr 2 - Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnieniu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</p> <p><b>WIEDZA:</b> efekt uczenia się nr 3 - Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- definiuje czynniki jakie mają wpływ na motywację poszczególnych grup pokoleniowych</li><li>- określa zasady zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem różnic pokoleniowych</li><li>- wskazuje czynniki jakie mają wpływ na dobre porozumiewanie się z poszczególnymi grupami wiekowymi</li><li>- definiuje różne style komunikacji interpersonalnej</li><li>- wymienia pułapki komunikacyjne oraz bariery komunikacyjne pomiędzy różnymi grupami wiekowymi</li><li>- rozróżnia style zachowań i ich wpływ na styl pracy i ewentualne nieporozumienia w przedsiębiorstwach wielopokoleniowych pracowników</li></ul>	Test teoretyczny  Test teoretyczny
<p><b>UMIEJETNOŚCI:</b> efekt uczenia się nr 4 - Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- opisuje i wskazuje źródła regulacji prawnych sprzyjających zatrudnieniu osób starszych</li><li>- wskazuje korzyści wynikające z regulacji prawnych dla przedsiębiorców wynikające z zatrudniania osób starszych a także uprawnienia osób zatrudnionych w starszym wieku</li></ul>	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 5 - Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- weryfikuje potrzeby pracowników oraz dobór właściwej komunikacji i zadań odpowiednio z uwzględnieniem potrzeb grupy wiekowej</li> <li>- wybiera i wdraża kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>WIEDZA: efekt uczenia się nr 6 - Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobiera narzędzia i kanały komunikacji w zależności od grup pokoleń</li> <li>- określa oraz różnicuje potrzeby poszczególnych grup pokoleniowych</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>WIEDZA: efekt uczenia się nr 7 - Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stosuje schematy elevate yourself do realizacji aspiracji zawodowych</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 8 - Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wdraża narzędzia celem dokonywania obiektywnych ocen pracowników różnych grup wiekowych</li> <li>- przypisuje zadania i role zawodowe adekwatnie do kompetencji i potencjału poszczególnych grup wiekowych pracowników</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 9 - Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wdraża metody pracy w oparciu o metody inicjowania współpracy między pokoleniowego zespołu</li> <li>- wykorzystuje narzędzia wspierające efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 10 - Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dobiera i zleca zadania pracownikom pozwalające na wzajemne uczenie się od siebie</li> <li>- zapewnia praktyczne możliwości i okazje do dzielenia się doświadczeniem przez osoby reprezentujące różne grupy wiekowe</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>UMIEJĘTNOŚCI: efekt uczenia się nr 11 - Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tworzy miejsca gdzie zapisywane i utrwalane są dobre praktyki w wymianie wiedzy międzypokoleniowej</li> <li>- wykorzystuje utrwalone dobre praktyki do ich skalowania w zespole między pokoleniowym</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 12 - Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>	<p>- wprowadza system motywacji nagradzający zastosowane rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 13 - Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p>	<p>- dobiera właściwe metody motywacji do poszczególnych grup wiekowych - Dobiera członków zespołu do zadań w taki sposób aby jak najlepiej wykorzysta potencjał i zmotywować do realizacji zadań</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 14 - Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p> <p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 15 - Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	<p>- przygotowuje zasady zrozumienia różnorodności w budowaniu zróżnicowanych zespołów - rozróżnia rodzaje różnorodności poza wiekiem w środowisku pracy</p> <p>- przygotowuje i stosuje ankiety satysfakcji w pracy i ocenę efektywności zadań zlecanym przy współpracy osób różnorodnych pod względem pokolenia - tworzy przestrzeń do dzielenia się dobrymi praktykami w pracy między pokoleniowej</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>WIEDZA: efekt uczenia się nr 16 - Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</p>	<p>- rozróżnia konflikty – sposoby, rodzaje i metody rozwiązań - omawia czym jest nieporozumienie i kiedy jest budujące</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: efekt uczenia się nr 17 - Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.</p>	<p>- zapewnia przestrzeń i możliwości do wzajemnego dzielenia się sukcesami i świętowania sukcesów wynikających ze wspólnej pracy osób z różnych grup wiekowych</p>	<p>Test teoretyczny</p>

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

**Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?**

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

**Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

### Rozpoczęcie szkolenia

- Powitanie uczestników i przedstawienie i określenie celów szkolenia.
- Jak rozumieć zmiany demograficzne, wyzwania i możliwości wynikające z różnorodności wiekowej w pracy.
- Zmiany demograficzne mające wpływ na sytuację wiekową pracowników na rynku pracy i ich wpływ na funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstw

### Czym jest różnica pokoleniowa i jakie jest jej znaczenie dla właściwego zarządzania zasobami ludzkimi oraz funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa

- Pokolenia obecne na rynku pracy - charakterystyka
- Dlaczego zrozumienie różnorodności wiekowej jest ważne dla funkcjonowania firm
- Analiza problemów wynikających z różnic wiekowych pracowników
- Omówienie grup pokoleniowych i ich sposobu zachowań a przede wszystkim ich potrzeb i oczekiwań w rekrutacji, rozwoju, motywowaniu
- Czynniki sprzyjające i hamujące realizację pracy, współpracę, komunikację i wprowadzanie zmian z powodu różnic pokoleniowych
- działania pozwalające na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnieniu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku
- Jak minimalizować opór przed zmianą różnych grup wiekowych.

### Zarządzanie zespołem różnorodnym wiekowo

- Różnica w zarządzaniu poszczególnymi grupami wiekowymi
- Regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.
- Różne role w zarządzaniu zespołem. Motywowanie zespołu i rola lidera. Metody wzmacniania postaw sprzyjających zmianom w poszczególnych grupach wiekowych.
- Kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”
- Rola menedżera w budowaniu spójnego różnorodnego wiekowo zespołu nastawionego na osiągnięcie celów strategicznych w tym ocena i wykorzystanie potencjału różnych wiekowo grup pracowników
- Angażowanie w realizację zmian, czyli jak stworzyć otoczenie, które pozwoli pracownikom w różnych grupach pokoleniowych znaleźć motywację do aktywnej i twórczej pracy w sytuacji zmiany?
- Style zarządzania w kontekście różnic pokoleniowych oraz zapobieganie wypaleniu zawodowemu

### Komunikacja i współpraca w zespole różnorodnym pokoleniowo

- Zasady skutecznej komunikacji podczas zmiany.
- Komunikacja interpersonalna i unikanie konfliktów. Pułapki myślenia oraz mechanizmy psychologiczne utrudniające zmianę.
- Style komunikacji i ich wpływ na osiągnięcie efektów. Komunikowanie przy wdrażaniu zmiany oraz siła argumentacji.
- Rozpoznanie i odpowiedź na style reakcji na zmianę, rozpoznawanie stylów u pracowników. Krzywa przemiany emocjonalnej w sytuacji zmiany
- Radzenie sobie z oporem na zmianę.

### Wpływ grup pokoleniowych na skuteczność wzajemnego uczenia się

- Przedstawienie różnych metod i narzędzi umożliwiających skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń.
- Promowanie aktywnego udziału w procesie dzielenia się wiedzą i umiejętnościami.
- Rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.

#### **Konflikty spowodowane różnicami pokoleniowymi**

- Różnorodność stylów pracy, zachowań i podejścia do zadań w różnych grupach wiekowych.
- Rozwiązywanie nieporozumień wynikających z różnych wiekowych

#### **Role zespołowe. Wpływ grup pokoleniowych na pracę w zespole**

- Test ról zespołowych
- Jak rekrutować i dobierać członków zespołu. Etapy budowania zespołu.
- Formowanie
- Burzenie
- Norowanie
- Realizacja ( Działanie)
- Dysfunkcje pracy zespołowej

#### **Wspólne cele zespołu wielopokoleniowego**

- Zarządzanie przez cele
- Jak budować odpowiedzialny zespół

#### **Zaufanie a siłą zespołu wielopokoleniowego**

- Siła zaufania wg Coveya

#### **Rozwój organizacji poprzez różnice między pokoleniami**

- Różne style pracy, podejście do zadań i komunikację.
- Wypracowanie strategii radzenia sobie z potencjalnymi nieporozumieniami wynikającymi z tych różnic.

#### **Budowanie kultury organizacyjnej dzięki różnicom pokoleniowym pracowników**

- Wykorzystanie zmian pokoleniowych do zwiększenia siły zespołu, wzrostu motywacji i zwiększenia efektywności pracy w przedsiębiorstwie.

#### **Walidacja efektów uczenia**

Szkolenie adresowane jest do pracowników działów HR, menedżerów oraz osób zajmujących się zarządzaniem personelem w firmach. Szkolenie trwa 16 godzin zegarowych i składa się z części teoretycznej 7 godzin i części praktycznej 9 godzin. Przerwy wliczają się do czasu trwania usługi. Maksymalna ilość osób w grupie wynosi 10.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności. Realizacja zadań i ćwiczeń będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestników. Szkolenie przewiduje pracę całej grupy, jak również w podziale na grupy.

## **Harmonogram**

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>1 z 15</b></p> <p>Rozpoczęcie szkolenia. Czym jest różnica pokoleniowa i jakie jest jej znaczenie dla właściwego zarz.zasobami ludzkimi oraz funkcj. i rozwoju przeds. - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online</p>	Anna Miastkowska	02-12-2024	08:00	09:30	01:30
<p><b>2 z 15</b> Przerwa</p>	Anna Miastkowska	02-12-2024	09:30	09:45	00:15
<p><b>3 z 15</b></p> <p>Zarządzanie zespołem różnorodnym wiekowo - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online</p>	Anna Miastkowska	02-12-2024	09:45	11:15	01:30
<p><b>4 z 15</b> Przerwa</p>	Anna Miastkowska	02-12-2024	11:15	11:45	00:30
<p><b>5 z 15</b></p> <p>Komunikacja i współpraca w zespole różnorodnym pokoleniowo - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online</p>	Anna Miastkowska	02-12-2024	11:45	13:45	02:00
<p><b>6 z 15</b> Przerwa</p>	Anna Miastkowska	02-12-2024	13:45	14:00	00:15
<p><b>7 z 15</b> Wpływ grup pokoleniowych na skuteczność wzajemnego uczenia się - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online</p>	Anna Miastkowska	02-12-2024	14:00	16:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 15 Konflikty spowodowane różnicami pokoleniowymi. Role zespołowe. Wpływ grup pokoleniowych na pracę w zespole - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online	Anna Miastkowska	03-12-2024	08:00	09:30	01:30
9 z 15 Przerwa	Anna Miastkowska	03-12-2024	09:30	09:45	00:15
10 z 15 Wspólne cele zespołu wielopokoleniowego - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online	Anna Miastkowska	03-12-2024	09:45	11:15	01:30
11 z 15 Przerwa	Anna Miastkowska	03-12-2024	11:15	11:45	00:30
12 z 15 Zaufanie a siłą zespołu wielopokoleniowego. Rozwój organizacji poprzez różnice między pokoleniami - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online	Anna Miastkowska	03-12-2024	11:45	13:45	02:00
13 z 15 Przerwa	Anna Miastkowska	03-12-2024	13:45	14:00	00:15
14 z 15 Budowanie kultury organizacyjnej dzięki różnicom pokoleniowym pracowników - prezentacja na żywo, wykład i ćwiczenia online	Anna Miastkowska	03-12-2024	14:00	15:40	01:40
15 z 15 Walidacja efektów usługi	-	03-12-2024	15:40	16:00	00:20



# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 800,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 800,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	175,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	175,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Anna Miastkowska

Anna Miastkowska to wieloletni menedżer sprzedaży, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Podyplomowych MBA WSFiZ w Białymstoku w 2020 oraz Marketingu Internetowego w WSiZw Rzeszowie w 2023 r, członek Business Club MBA i innych lokalnych grup biznesowych. Jest Laureatką Głównej Nagrody konkursu dla sił sprzedaży PNSA w Kategorii Zespół Sprzedaży Roku. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu i prowadzeniu zespołów handlowych, rozwoju sprzedaży i marketingu, wdrażaniu procesów i strategii. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, sprzedaży i marketingu. Prowadzi także szkolenia w zakresie transformacji cyfrowej i szkolenia trenerskie oraz z rozwoju kompetencji osobistych, tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, komunikacji, budowania strategii marki. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim blisko dwudziestoletnim i stale praktykowanym doświadczeniem w sprzedaży zarówno w rynku B2B i B2C w dużych korporacyjnych jak i małych przedsiębiorstwach. Ma doświadczenie w zakresie trendów HR i oceny kompetencji kandydatów na etapie rekrutacji oraz pracowników podczas procesów rozwojowych. Wykorzystuje przy tym różnorodne metody, takie jak testy wiedzy i kompetencji, wywiady. Posiada co najmniej 160 - godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.salesconsulting@annamiastkowska.pl

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały wypracowane w czasie szkolenia zostaną przekazane w formie elektronicznej lub przesłane mailem. Zostanie również udostępniona prezentacja po szkoleniu. Ankieta, test.

## Informacje dodatkowe

- Po szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie. Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie testu.
- Przyjęte metody walidacji "Test teoretyczny" w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
- Uczestnictwo w każdym dniu usługi, będzie to potwierdzone za pomocą raportu z logowania.
- Dostawca niniejszej usługi nie pełni funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
- Usługa szkoleniowa jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy realizacja usługi uprawnia przedsiębiorstwo lub osobę do uzyskania dofinansowania co najmniej w 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczany jest podatek VAT w wysokości 23%.

## Warunki techniczne

Forma zdalna usługi. Szkolenie prowadzone jest za pośrednictwem platformy ZOOM.US.

1. W celu prawidłowego i pełnego korzystania z usługi, uczestnik powinien dysponować: urządzeniem mającym dostęp do sieci Internet(komputer, smartfon, tablet), zdolnym do odbioru dźwięku (głośniki, słuchawki), zdolnym do przekazywania dźwięku (mikrofon) w celu interakcji pomiędzy trenerem a uczestnikiem, przeglądarką Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+, Mac: Safari 7+, Firefox27+, Chrome 30+.
2. Minimalna wymagana szybkość połączenia internetowego w celu korzystania z webinarium wynosi 2 Mb/s (zalecane połączenie szerokopasmowe).
3. Dołączenie następuje poprzez kliknięcie w indywidualny link wysłany mailem do uczestnika przed analizą oraz wpisanie imienia i nazwiska.
4. Ważność linku - od rozpoczęcia szkolenia do jego zakończenia zgodnie z harmonogramem w karcie.
5. ***Zapisując się na usługę wyrażasz zgodę na rejestrowanie/nagrywanie swojego wizerunku na potrzeby monitoringu, kontroli oraz w celu utrwalenia efektów uczenia się.***

## Kontakt



**Ewa Wąsowicz**

**E-mail** ewa.wasowicz@spatiumdg.pl

**Telefon** (+48) 733 250 350